



## Séance de négociation du 27 au 29 janvier : Les négociations avec le Conseil du Trésor stagnent

## Negotiation session January 27 to 29: Stagnant negotiations with Treasury Board

**En nous envoyant un avis de négociation il y a maintenant presque un an, soit dès le début de la période prévue à la loi, le Conseil du Trésor démontrait un certain empressement à la négociation. Toutefois, on ne ressent toujours pas cet enthousiasme à la table.**

Bien que le Conseil du Trésor ne nous ait pas donné de réponses à propos de certains articles, et même s'il ne nous a toujours pas présenté toutes ses demandes (en particulier à l'article 30.16, Congé pour accident du travail), notre comité de négociation a quand même profité des discussions du 27 et 28 janvier pour souligner l'importance de modifier certains articles pour les membres.

**Annexe D, Escorte de détenus** – Nous avons réitéré que cet article, interprété par l'employeur de plusieurs façons différentes, doit être corrigé. Le lien entre cette annexe et d'autres dispositions de la convention collective, ainsi que les directives du CNM, contribue à semer la confusion quant aux indemnités auxquelles les agents ont droit lorsqu'ils sont en diverses situations d'escorte de détenus. Les décisions récentes Lannigan et Bernatchez ont aussi complexifié les choses. Nous avons comme objectif de clarifier le texte et uniformiser son interprétation. Après l'avoir écouté, l'employeur a remercié le syndicat pour ses explications aux problèmes qui découlent de cette annexe.

**30.13, Congé pour raisons familiales** – Nous avons incité l'employeur à entrer dans le 21<sup>e</sup> siècle en admettant que la dynamique familiale a grandement changé depuis la première mouture de cet article. Comme il n'est pas possible de prévoir en un seul texte toutes les situations familiales qui surviennent dans la société d'aujourd'hui en constante évolution, nous avons argumenté qu'il est plus raisonnable de modifier le texte afin que les 40 heures soient pour des raisons personnelles. De plus, l'employeur, qui gère présentement le congé avec trois codes distincts, réaliserait ainsi une économie du fardeau administratif qui lui revient. Le Conseil du Trésor est demeuré de glace face à notre proposition.

**Article 7, Reconnaissance syndicale** – Nous avons rappelé à l'employeur le caractère unique de notre travail. Nous recherchons la reconnaissance de cette exclusivité, de sorte que nos tâches ne soient pas accomplies par d'autres. Nous avons souligné l'importance de cet article pour nous, qu'il s'agit d'une priorité. L'employeur a répondu qu'il n'avait pas l'intention de le modifier.

**Article 49, Administration de la paie** – Nous avons une fois de plus demandé à l'employeur de moderniser son système de gestion de la paie. Nous avons clairement démontré qu'il existe de grandes différences entre les régions dans le paiement des primes et des heures supplémentaires. Nous avons répété que les travailleurs sous juridiction provinciale sont protégés quant aux délais de paiement de ces primes. La confusion qui règne et les délais actuels sont inacceptables de la part du plus gros employeur au pays. L'employeur ne croit pas être en mesure de livrer la marchandise à ce sujet.

L'employeur a proposé un texte contraignant à l'article 43.03, Indemnités d'habillement. Ce texte ferait en sorte que les agentes enceintes ne recevraient vraisemblablement pas l'indemnité. Le comité national de négociation fera une contre-proposition à la prochaine séance de négociation.

En ce qui a trait aux congés de maladie, l'employeur nous a remis un

**By filing a bargaining notice at the beginning of the legal period almost a year ago, Treasury Board signalled it was anxious to begin this round of collective bargaining. However, this apparent enthusiasm is still not reflected at the table.**

Despite Treasury Board's failure to respond to us on certain articles and even though it still has not submitted all of its demands (most notably on article 30.16, Injury on Duty Leave), our bargaining committee emphasized some important articles that need to be modified for our members during talks January 27-29.

**Appendix D (Inmate Escorts)** - We reiterated the urgent need to fix this article, to which the employer applies numerous interpretations. The complex interplay of related sections of the collective agreement and NJC directives contributes to confusion over entitlements for escorting officers in various situations. The recent Lannigan and Bernatchez decisions have added additional levels of complexity. Our goal is to clarify and achieve consistency. The employer listened and thanked the union for outlining the numerous issues with this article.

**30.13 (Leave with Pay for Family Related Responsibilities)** - We urged Treasury Board to step into the 21st century and accept that family dynamics have changed drastically since this article was originally drafted. As the article cannot possibly cover all the various family situations in today's rapidly changing society, we argued that changing the article to 40 hours per year for personal leave makes the most sense and would have the additional benefit of reducing CSC's administrative burden. Currently three leave codes are required to manage this leave. Treasury Board remains closed to our proposal.

**Article 7 (Recognition)** – We reminded the employer of the exclusive work we perform as correctional officers. We want to ensure that our work is recognized as exclusive and cannot be performed by others. We emphasized the importance of this article for us and that it will remain a priority. The employer stated that had no intention at this point to change the article.

**Article 49 (Pay Administration)** – Once again we invited the employer to modernize pay administration. We clearly demonstrated the vast discrepancies between each region over how premiums and overtime are paid. We repeated that workers under provincial jurisdiction are protected with respect to timely payment of these premiums. The confusion and delays are unacceptable from Canada's largest employer. The employer did not think they could deliver on this union demand.

The employer tabled language on 43.03 (Clothing Allowance) that is so restrictive the allowance would be virtually impossible to obtain for pregnant officers working out of uniform. The National Bargaining Committee will counter-propose a text at the next bargaining session. The employer also shared a document already available online about its "Workplace Wellness and Productivity Strategy" on sick leave. It states that the Disability Insurance Plan (long term disability) is outside the collective agreement. This document specifies an increase

document qui existait déjà sur Internet et qui porte sur ce qu'il appelle sa stratégie de mieux-être au travail et de productivité. Un autre document nous informe que l'assurance invalidité de longue durée n'est pas prévue à la convention collective. Ce document stipule que la période de carence passe de 13 à 26 semaines. Nous n'avons pas commenté ces documents. Le syndicat n'y voit pas d'amélioration à nos avantages de congés de maladie actuels.

L'employeur continue de trainer de la patte quant aux demandes que nous avons soumises à la négociation à deux niveaux. Nous attendons toujours sa réponse à une lettre que nous lui avons envoyée au début du processus de négociation.

Nous avons réexpliqué nos propositions aux articles 21, Durée du travail et heures supplémentaires, Congé compensatoire et l'annexe C, l'Indemnité de repas pendant les heures supplémentaires.

Enfin, nous nous sommes entendus pour reprendre les négociations dans la semaine du 27 avril.

## Entente globale : début des pourparlers

Lors de cette première séance de discussion en vue du renouvellement de l'entente globale, l'UCCO-SACC-CSN a présenté au SCC chacune de ses propositions. Pour sa part, l'employeur a souligné quelques sujets dont il veut discuter.

**Vacances** – Nous avons proposé que le nombre de personnes ayant le droit de prendre des vacances en même temps soit arrondi vers le nombre supérieur. L'employeur a répondu que cette demande serait coûteuse en cette période de réductions budgétaires et de manque de personnel de remplacement. Nous avons répliqué avec des arguments solides et avons rappelé au SCC qu'il est important de favoriser l'utilisation des congés annuels qui, s'ils ne sont pas utilisés, doivent être payés de toute façon.

**Fusions d'établissements** – Nous avons proposé du texte pour tenir compte des fusions d'établissements. L'objectif est de mettre au clair divers processus, tels que le retour au travail, la santé et la sécurité, les comités de relations de travail et de griefs, les postes à rotation lente et les mutations. L'employeur a exprimé certaines réserves, en dépit du fait que nos propositions sont pratiquement semblables à l'entente de décembre par rapport aux regroupements. Le SCC nous reviendra après avoir étudié nos propositions.

**Formation par modules** – Les parties s'entendent pour dire qu'il y a eu du progrès dans ce dossier, mais que beaucoup de travail reste à faire. L'employeur reconnaît qu'il peine à respecter l'entente signée en 2013. Nous avons eu de bons échanges sur les mesures à prendre pour corriger les problèmes, surtout au niveau du préavis et de la mise à l'horaire. Nous considérons sérieusement la région de l'Ontario pour ses bonnes pratiques par rapport à l'affichage de l'horaire de formation. L'employeur concède qu'il devrait être en mesure d'améliorer la mise à l'horaire à l'avance. Nous poursuivons nos discussions à ce sujet.

**Escorte de détenus** – Le syndicat a soumis sa demande voulant que toutes les escortes provenant d'établissements maximum, moyen ou multiniveaux soient des escortes sécuritaires. Ces discussions ont été utiles et nous les poursuivons à la prochaine séance de négociation de l'entente globale à Montréal, les 3 et 4 mars prochain.

**Discipline** – Pour le syndicat, l'utilisation de sanctions pécuniaires comme forme de discipline a pour effet de forcer l'employé discipliné à travailler sans rémunération. L'employeur ne veut pas abandonner ce moyen de discipline. Les discussions doivent se poursuivre à ce sujet.

Nous avons déposé notre demande de maintenir la paie pour la durée des enquêtes disciplinaires. Les parties s'entendent que le processus actuel est souvent très long, ce qui est inéquitable pour les membres qui peuvent bien être exonérés de toute faute, en fin de compte. L'employeur ressortira les statistiques en la matière avant nos prochaines discussions.

Nous avons demandé que les vice-présidents régionaux aient droit à un horaire particulier, tout comme c'est présentement le cas avec les présidences locales. Nous avons aussi demandé à l'employeur de ne pas se servir de l'assiduité comme unique motif d'échec dans le processus de dotation. Sur ces deux questions, l'employeur doit nous revenir. Enfin, nous avons discuté de notre demande pour un comité mixte pour discuter de services de garde adaptés à la réalité carcérale. À la lumière de la réponse patronale, nous avons retiré cette demande des discussions de l'entente globale. Les parties se sont entendues pour traiter de ce sujet la semaine prochaine au CNCPS.

Pour le comité national de négociation, il y a leur espoir quant au déroulement des discussions en vue de renouveler l'entente globale.

in the elimination period from 13 weeks to 26 weeks. We had no comment to any of these documents. The union does not see these as an improvement to our current sick leave benefits.

The employer continues to drag its feet on the items we submitted to two-tier bargaining. We are still waiting for them to respond to the letter we sent early on in the negotiation process.

We went over our proposals on articles 21 (Hours of Work and Overtime) – Compensatory Leave and, Appendix C (Overtime Meal Allowance).

We agreed to resume negotiations the week of April 27.

## Global Agreement talks launched

During this first session of global agreement discussions, UCCO-SACC-CSN gave CSC a complete overview of our demands with respect to the renewal of the global agreement. The employer highlighted some areas it wished to discuss.

**Vacation Leave with Pay** – We proposed to round up the formula to improve members' opportunity to take annual leave. The employer indicated this would be costly in this era of cutbacks and shortage of spares to cover off leave. We made several concrete counterarguments and reminded CSC that it is important to maximize our ability to take annual leave (compensation for which must still be paid if left untaken).

**Clustering** – We proposed language on CSC's recent clustering initiative intended to clarify return to work, health and safety, labour relations and grievance committees, and the deployment slow rotation processes. The employer expressed some reservations, though the text reflects the clustered agreements made in December. The employer will examine our proposals and come back to us.

**Block Training** – Both parties agreed that while we have made progress with this file there is still much work to do. The employer admitted to problems complying with the agreement as signed in 2013. We had a good exchange on how we could fix problems, particularly with notification and scheduling. We will look at a best practice exercise in Ontario with respect to the posting of training. The employer agreed they should be able to improve scheduling in advance. We will continue to talk on the matter.

**Inmate Escorts** – The union tabled its demand that all escorts from maximum, medium and multi-level security institutions be deemed security escorts. We had some useful discussions and will pursue this at the next session March 3-4 in Montreal.

**Discipline** – The union argued that fines as a form of discipline has the effect of forcing the disciplined employee to work without pay. The employer does not want to forfeit this method of discipline. Discussions on the issue will continue.

We tabled our demand to maintain pay for suspended employees during a disciplinary investigation. The parties agree that the current process is often excessively lengthy, which is unfair to members who may be cleared of wrongdoing. The employer will review its statistics on the matter before our next talks.

We requested that union regional vice-presidents have the right to a specific schedule, as do local presidents. As well, we asked the employer to not to use attendance as the sole reason for failure in a competitive process. On both these issues, the employer will get back to the union. Finally, we discussed our demand for a joint committee on childcare adapted to the correctional reality. In light of the employer's response, we withdrew the demand from our global agreement discussions, and both parties agreed to begin discussions during our next NLMC.

The national bargaining team is cautiously optimistic with respect to the global agreement discussions.